

Kommunstyrelsen

Arbete med diskrimineringsgrunderna

Motion den 13 november 2017 av Rolf Wasteson med flera (V)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige fatta följande beslut.

1. Kommunfullmäktige bifaller förslagen i motionen på så sätt att kommunstyrelsen ska utreda om de generella auktorisationsvillkoren i reglementet för kundval och villkoren i upphandlingar, säkerställer att kommunen kan agera om Diskrimineringsombudsmannen eller domstol konstaterar att en anordnare eller leverantör brister i förhållande till diskrimineringslagstiftningen.
2. Kommunfullmäktige beslutar att kommunstyrelsen i arbetet med årsbokslut ska följa upp hur produktionsverksamheterna arbetat mot diskriminering.
3. Motionen är med detta färdigbehandlad.

Sammanfattning

Rolf Wasteson med flera (V) föreslår att Nacka ska ställa krav på att alla anordnare/leverantörer som upphandlas eller auktoriseras av kommunen bedriver ett systematiskt arbete med att se till att diskrimineringsgrunderna är väl kända, och efterlevs av alla anställda. De föreslår också att det ska genomföras en motsvarande informations- och utbildningsinsats inom den egna verksamheten.

Stadsledningskontoret bedömer att kommunen inte ska ta på sig en egen prövning av om leverantörer eller anordnare har ett systematiskt arbete mot diskriminering. Precis som när det gäller till exempel skatter och avgifter, ska kommunen dock kunna agera om behöriga myndigheter eller domstol kommer fram till att leverantörer eller anordnare brister i förhållande till diskrimineringslagstiftningen. Stadsledningskontoret föreslår att kommunstyrelsen ska få i uppdrag att säkerställa att de generella auktorisationsvillkoren och avtalsvillkor i upphandlingar, gör det möjligt för kommunen att agera. I frågan om utbildning inom den egna verksamheten, föreslår stadsledningskontoret att de två välfärdsområdena ska redovisa, i samband med årsbokslutet, hur de arbetar mot diskriminering.



Förslagen i motionen

Rolf Wasteson med flera (V) föreslår följande i motionen.

1. Nacka kommun ska ställa krav på att alla anordnare som upphandlas eller auktoriseras av kommunen bedriver ett systematiskt arbete med att se till att diskrimineringsgrunderna är väl kända, och efterlevs av alla anställda.
2. Det ska genomföras en motsvarande informations- och utbildningsinsats inom den egna verksamheten.

Förslagen i motionen är huvudsakligen motiverade enligt följande.

Nacka kommun har policier för den egna verksamheten som avser diskrimineringsgrunderna. Kommunen har också en del generella krav på externa utförare, bland annat när det gäller personalens utbildningsnivå. Det innebär dock inte alltid att verksamheterna i alla delar har god kvalitet. Det har förekommit flera exempel på att människor behandlas sämre på grund av att de är gamla, har en viss sexuell läggning eller är födda i ett annat land. Det handlar om brott mot diskrimineringsgrunderna och det finns all anledning att tro att det är vanligt att anställda inom verksamheterna inte är förtrogna med vad som står där.

För att minska risken för att sådant händer bör det i kommunens allmänna krav på utförare, såväl när det gäller upphandlade verksamheter som utförare som auktoriseras inom ramen för kundval, ingå att anordnare ska bedriva ett systematiskt arbete med diskrimineringslagen. Även inom den egna verksamheten måste det ske.

Det är en viktig del i ett respektfullt bemötande av såväl brukare som arbetskamrater och har ett stort signalvärde genom att det visar att kommunen anser att det är en viktig aspekt vid bedömningen av verksamheternas kvalitet.

Stadsledningskontorets utredning och bedömning

Sverige har i diskrimineringslagens bestämmelser, som omfattar alla arbetsplatser, ett förbud mot diskriminering. Det finns en tillsynsmyndighet som utreder påståenden om diskriminering, som också kan ta sådana ärenden till domstol. Även om stadsledningskontoret till fullo delar motionärernas inställning att diskriminering inte ska förekomma, så ska kommunen inte ställa krav genom auktorisationsvillkor eller villkor i upphandling inom ett område där det finns andra myndigheter som har behörighet att utreda och agera. Kommunen ska inte vara en egen instans för bedömning av om lagstiftningen uppfylls eller inte. Även regler om systematiskt arbete är en sådan fråga. Om kommunen beslutar om avauktorisering och anordnaren begär att domstolen ska pröva kommunens beslut, är det kommunen som ska bevisa att anordnarens arbete inte uppfyller kravet på att vara systematiskt och att avauktorisering är en relevant åtgärd.



Det som däremot kan behöva ses över, är om de generella auktorisationsvillkoren bör stärkas så att varning kan utfärdas eller avauktorisering kan ske om Diskrimineringsombudsmannen eller domstol kommer fram till att en anordnare brister i dessa avseenden. Det följer hur kommunen till exempel hanterar om en anordnare brister avseende skatter och avgifter. Skatteverket har beslutanderätten om att fel föreligger, kommunen har regler som hanterar konsekvenserna av beslut från ansvarig myndighet. Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen i uppdrag att, i samband med översyn av de generella auktorisationsvillkoren i reglementet för kundval, utreda om kommunen har tillräckliga förutsättningar för att varna eller avauktorisera en anordnare som bryter mot diskrimineringslagstiftningen. Uppdraget bör omfatta att även se på hur villkor i upphandlingar är utformade för att ge kommunen möjlighet att agera.

När det gäller de egna verksamheterna inom välfärdsområdet föreslår stadsledningskontoret att Valfärd skola och Valfärd samhällsservice i årsbokslutet ska redovisa sitt arbete mot diskriminering.

Nacka kommuns arbete för att motverka diskriminering

Ett professionellt bemötande ska vara vägledande i allt arbete och i alla relationer.

Kränkningar, trakasserier och repressalier är inte förenligt med Nacka kommuns vision *öppenhet och mångfald* och den grundläggande värderingen om *förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar*. Nacka kommun som arbetsgivare accepterar inte någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, mobbing eller nedlåtande attityd mot medarbetare, chef eller grupp – och tar avstånd mot repressalier mot den/de medarbetare som agerar vid situationer som inte är accepterade. Detta kommuniceras till alla medarbetare vid nyanställning och löpande vid arbetsplatsträffar.

I kommunen genomförs arbetsmiljöutbildningar för att stärka chefers och skyddsombuds kompetens att driva ett aktivt arbetsmiljö- och värdegrundsarbete. Utbildningarna utvecklas och genomförs i samverkan med fackliga organisationer. Utbildningsmaterialet som tagits fram av Sveriges kommuner och landsting och de fackliga organisationerna används vid utbildningarna, såsom bland annat en skyddsron för att förhindra kränkningar. I den fjärde omgången av utbildningen, som startar i februari 2018, kommer även ett nytt utbildningsmaterial från diskrimineringsombudsmannen att användas.

I Nacka kommun drivs ett aktivt arbete för att motverka diskriminering, mot bakgrund av de nya regler om aktiva åtgärder som från i fjol gäller enligt diskrimineringslagen. Kommunens medarbetarundersökning har kompletterats med nya frågor för att uppmärksamma och driva på arbetet för att motverka diskriminering, förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och kränkningar. Bl a ställs följande frågor:

- Ger ni likvärdig service på din arbetsplats oberoende av kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

- Är din arbetsplats fri från kränkande/nedsättande jargong, bilder, skämt etcetera om till exempel kön, etnicitet, sexualitet, funktionsnedsättning, religion samt ålder.

Ovanstående frågor har formulerats mot bakgrund av den ökade risk för diskriminering, trakasserier och kränkningar och oprofessionellt bemötande som finns på arbetsplatser där det förekommer en olämplig jargong. Från och med i år genomförs även särskilda fokusmätningar som riktar sig till enheter i behov av att prioritera värdegrundsarbete för att stärka arbetsplatskulturen. Frågorna i medarbetarundersökningen och arbetsmodellen med återkommande fokusmätningar samt stödet till enheter med lägre resultat på frågorna har ett stort signalvärde genom att det tydliggör att kommunen har nolltolerans mot oprofessionellt bemötande och arbetar aktivt för att motverka diskriminering. Genom detta angreppssätt har kommunen möjlighet att utveckla det förebyggande och systematiska arbetsmiljöarbetet och kan följa upp att arbetet med aktiva åtgärder såsom värdegrundsdialog ger effekt i arbetet för nolltolerans och utveckling av den professionella arbetsplatskulturen.

Förslagets ekonomiska konsekvenser

De arbetsinsatser som förslagen medför ryms inom beslutade budgetar.

Konsekvenser för barn

Förslagen innebär att kommunen stärker förutsättningarna att agera mot diskriminering. Det bedöms ha enbart positiva konsekvenser för barn.

Bilaga

Motion

Lena Dahlstedt
Stadsdirektör
Stadsledningskontoret

Elisabeth Carle
Personaldirektör